

Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare: Peran Penting Motivasi dan Disiplin Kerja

Ego Pratama¹, Hartati Hartati², Ulfa Natsir³, A. Indah Anggerwati⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: indahanggerwati2712@gmail.com⁴

ABSTRACT

The study aimed to assess the impact of work motivation and discipline on employee performance at the Parepare City Transportation Office. Data were collected from 41 employees using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The results showed that both work motivation ($t=4.330$, $p<0.05$) and discipline ($t=2.462$, $p<0.05$) significantly influenced employee performance. Together, these factors accounted for 76.4% of the variance in performance, with the remaining 23.6% potentially influenced by other factors not examined in the study.

Kata Kunci: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

I. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, sebagai upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya agar dapat mencapai kepuasan tersendiri. (Hidayat & Syam, 2020).

MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya/ karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. (R. Hasibuan, 2017)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Peningkatan kualitas sumber daya manusia memang telah lama digunakan sebagai salah satu prioritas utama pembangunan nasional kita meskipun pada kenyataannya penekanan kearah tersebut belum maksimal dan membuahkan hasil yang memuaskan (Ismawati et al., 2019).

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil yang bekerja dilingkungan kerja di Sekertariat Daerah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare terdapat indikasi terhadap kinerja pegawai di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum dapat termotivasi dengan baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai masih rendah, masih ada sebagian pegawai yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut

terlihat dengan masih adanya pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

II. Tinjauan Teori

2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dan Lembaga.

2.2. Motivasi

Menurut (ALI, 2019) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Hal ini sesuai dengan yang di uraikan (Ali & Beddu, 2022) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Sementara menurut (Agustini, 2019) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Dalam suatu instansi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para pegawainya di instansi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan. Adapun tujuan motivasi menurut (Febriansah, 2018) yaitu :

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Meningkatkan prestasi kerja pegawai

Menurut (Simanjuntak et al., 2021), mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3. Disiplin Kerja

(S. H. Hasibuan & Munasib, 2020) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di

tentukan. Menurut (Nugroho, 2020) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. (Utami, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan
- b. Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi
- c. Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan
- d. Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan
- e. Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai
- f. Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

Menurut (Tanjung, 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan instansi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap/mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh pegawai dan apabila di dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

2.4. Kinerja

Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Menurut (Anggerwati & Syamsuriana, 2023) kinerja adalah bagaimana seseorang yang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian jika kinerja di lihat dari perilaku kerja, maka yang di nilai adalah perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi ((Vemil et al., 2023) Menurut (Safitri, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Menurut (Safitri, 2017) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan instansi tersebut dimana kualitas-kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan,

- ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.
2. Kuantitas kerja
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja baik atau tidak.
 3. Kehandalan
Kehandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.
 4. Sikap
Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap instansi, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

III. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Data yang dikumpulkan melalui kusioner atau angket yang di bagikan kepada karyawan ASN sebagai pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang laki-laki dan 7 orang perempuan.

(Nabella et al., 2022) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini pegawai ASN yang berjumlah 41 orang. Batasan ini membahas tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja yang merupakan variabel bebas (*independen*) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Parepare. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji data hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh dan hubungan dari masing-masing variabel.

IV. Hasil dan Analisis

4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan bahwa penelitian ini yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 34 orang dengan taraf 83%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 7 orang dengan taraf 17% sehingga Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Parepare dominan berjenis kelamin Laki-Laki.

Tabel 5
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-Laki	34	83%
Perempuan	7	17%
Total	41	100%

Sumber : Data diolah 2023

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel diketahui bahwa terdapat jumlah responden yang ada dominan berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan taraf 29%, kemudian banyaknya responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang dengan taraf 49%, kemudian banyaknya responden yang berusia sebanyak 41-50 tahun yaitu berjumlah 8 orang dengan taraf 19%, sedangkan banyaknya responden yang berusia diatas dari >50 tahun yaitu berjumlah hanya 1 orang dengan taraf 3%.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase %
21-30 tahun	12	29%
31-40 tahun	20	49%
41-50 tahun	8	19%
>50 tahun	1	3%
Total	41	100%

Sumber : Data diolah 2023

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel diketahui bahwa terdapat jumlah responden yang berdasarkan masa kerja <5 tahun yakni sebesar 2 orang dengan taraf 5%, kemudian banyaknya responden dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 25 orang dengan taraf 61%, kemudian banyaknya responden dengan masa kerja 11-15 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan taraf 32%, sedangkan banyaknya responden dengan masa kerja >15 tahun berjumlah 1 orang dengan taraf 2%.

Tabel 7
Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Usia	Jumlah	Persentase %
<5 tahun	2	5%
6-10 tahun	25	61%
11-15 tahun	13	32%
>15 tahun	1	2%
Total	41	100%

Sumber : Data diolah 2023

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel menunjukkan bahwa responden yang dominan berpendidikan terakhir SMA/SMK/MA yaitu sebanyak 11 orang dengan taraf 27%, kemudian disusul oleh responden yang berpendidikan terakhir Diploma D3 yaitu sebanyak 3 orang dengan taraf 7%, kemudian disusul oleh responden yang berpendidikan terakhir Strata S1 yaitu sebanyak 25 orang dengan taraf 61%, sedangkan responden yang berpendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 orang dengan taraf 5%.

Tabel 8
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase%
SMA/SMK/MA	11	27%
D3	3	7%
S1	25	61%
S2	2	5%
Total	41	100%

Sumber : Data diolah 2023

4.2. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 41, dimana $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} (5\%, 41-2) (0,05, 39) = 0,308$. Berikut adalah hasil olah data Validitas dengan menggunakan SPSS 26 pada variabel Motivasi di bawah ini:

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Motivasi

Motivasi	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.660	0.308	Valid
Pernyataan 2	0.830	0.308	Valid
Pernyataan 3	0.846	0.308	Valid
Pernyataan 4	0.818	0.308	Valid
Pernyataan 5	0.581	0.308	Valid
Pernyataan 6	0,600	0,308	Valid
Pernyataan 7	0,769	0,308	Valid
Pernyataan 8	0,744	0,308	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26 diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS pada tabel diatas menyatakan bahwa hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel Motivasi (X_1) yang dilakukan dalam bentuk kuesioer memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.815	0.308	Valid
Pernyataan 2	0.769	0.308	Valid
Pernyataan 3	0.707	0.308	Valid
Pernyataan 4	0,733	0,308	Valid
Pernyataan 5	0,831	0,308	Valid
Pernyataan 6	0,561	0,308	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS 26 diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS pada tabel diatas menyatakan bahwa hasi dari data pada uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) yang dilakukan dalam bentuk kuosioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 14
Uji validitas Kinerja

Kinerja	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.620	0.308	Valid
Pernyataan 2	0.856	0.308	Valid
Pernyataan 3	0.480	0.308	Valid
Pernyataan 4	0,681	0,308	Valid
Pernyataan 5	0,773	0,308	Valid
Pernyataan 6	0,470	0,308	Valid
Pernyataan 7	0,625	0,308	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V 26 diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel kinerja (Y) yang dilakukan dalam bentuk kuosioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3. Uji Reliabilitas

Alat ukur mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha (α).

- Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka akan dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
- Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.869	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0.833	Reliabel
Kinerja (Y)	0.768	Reliabel

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26 diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel di atas menunjukkan bahwa hasil yang dapat dikatakan bahwa setiap variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), dan Kinerja (Y) termasuk dalam kategori reliabel karena nilai Alpha Cronbach > 0.6 .

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel dependen/bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel independent/terikat (Kinerja Pegawai).

Tabel 16
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.256	.303		.847	.402
	Motivasi (X1)	.561	.130	.583	4.330	.000
	Disiplin (X2)	.332	.135	.332	2.462	.018

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS 26 diolah 2023

Hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda mengenai Motivasi (X₁), Disiplin (X₂), kinerja (Y), dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,256 + 0,561X_1 + 0,332X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

- Nilai a (*constant*) = artinya, penilaian Motivasi dan Disiplin tidak mengalami perubahan terhadap Kinerja adalah 0,256.
- Variabel Motivasi (X₁), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,561. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Motivasi bertambah atau mempunyai peningkatan satuan, maka Kinerja Pegawai juga mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Variabel Disiplin (X₂), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0,332. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Disiplin

terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Disiplin bertambah atau mempunyai peningkatan satuan, maka Kinerja Pegawai juga mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial

Uji parsial (Uji t) dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin secara individual dalam menafsirkan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis. Selanjutnya menentukan t tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah (0.05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) berjumlah 41 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3, maka *degree of freedom* yaitu dengan rumus $df = (n - k)$, $(41-3) = 38$. Sehingga didapat nilai ttabel sebesar 2.024. Dan selanjutnya membandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,024), maka variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,024), maka variabel Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja.

Tabel 17
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.256	.303		.847	.402
	Motivasi (X1)	.561	.130	.583	4.330	.000
	Disiplin (X2)	.332	.135	.332	2.462	.018

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS 26 diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 13, maka nilai yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Motivasi (X_1) t_{hitung} 4.330 > t_{tabel} 2.024 maka variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.
- Variabel Disiplin (X_2) t_{hitung} 2.462 > t_{tabel} 2.024 maka variabel Disiplin berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.

4.5.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan (Uji f) pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin yang diujikan dalam model memiliki pengaruh yang sinkron terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Menentukan f tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0,05), dengan Rumus $(k-1) = (2-1)=1$, “n” adalah banyaknya Sampel “k” adalah banyaknya Jumlah Variabel. Maka, $(n - k)$, $41 - 2 - 1 = 38$.

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ (3.24), maka Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ (3.24), maka variabel Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare

Tabel 18
Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANNOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.999	2	2.999	61.642	.000 ^b
	Residual	1.849	38	.049		
	Total	7.848	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V 26 diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa f_{hitung} (61.642) > f_{tabel} (3.24) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar persentase suatu model dalam menentukan variasi variabel dependen. R^2 memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square (R^2).

Tabel 19
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.752	.22059

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Pada tabel diatas, dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R square) = 0.764 atau 76,4%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 76,4% sedangkan sisanya bertaraf 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja dan lain sebagainya.

V. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil uji analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial Variabel Motivasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan nilai t_{hitung} 4,330 > t_{tabel} 2.024 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05). Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare dengan t_{hitung} 2,462 > t_{tabel} 2.024 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0.018 < 0,05).

Secara simultan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 61.642 lebih besar dari F_{tabel} 3.24 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti di bawah signifikansi 0,05.

Referensi

- Agustini, F. (2019). Penempatan Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek Medan. *Jurnal Niagawan*, 8(2), 95–101.
- ALI, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Adira Finance Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 60–79.

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271.
- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.
- Erisna, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*. <http://artikel.ubl.ac.id/index.php/LIT/article/view/1277>
- Febriansah, R. E. (2018). Buku Ajar Manajemen SDM. *Umsida Press*, 1–206.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1054>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1–13.
- Ismawati, S., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(02), 235–249.
- Nabella, S. D., Munandar, A., & Tanjung, R. (2022). Likuiditas, solvabilitas, aktivitas dan profitabilitas terhadap harga saham pada perusahaan sektor tambangan batu bara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 16(1), 97–102.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Safitri, E. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi TELKom Kota Jambi. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kom Kota Jambi*. <https://repository.unja.ac.id/2609/1/Artikel%20ilmiah%20erda.Pdf>
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964>
- Utami, Y. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi*. <https://core.ac.uk/download/pdf/225825706.pdf>
- Vemil, V., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 176–184.